**HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN CAFÉ X**

***RELATIONSHIPS BETWEEN JOB CRAFTING AND WORKPLACE WELL-BEING AMONG CAFÉ X’S EMPLOYEES***

**Yudhi Kusumo Wibowo¹, Domina Rani P.R, S.Psi, M.Si, CPHR², Ratri Pratriwi,S.Psi. M.A³.**

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

[**yudhikusumo36@gmail.com**](mailto:yudhikusumo36@gmail.com)

# ABSTRAK

Karyawan yang memiliki kesejahteraan di tempat kerja merupakan salah satu kunci utama kesuksesan suatu perusahaan. Oleh karena itu kesejahteraan di tempat kerja merupakan salah satu topik penting di bidang industri saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan Café X. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan Café X. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 46 karyawan Café X. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Skala *Workplace Well-being* dan *Skala Job Crafting*. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,856 (p<0,010). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti bahwa terdapat hubungan positif antara *Job Crafting* dengan *Workplace Well-being* pada karyawan Café X.

**Kata kunci: *Workplace well-being, job crafting,* kesejahteraan**

***ABSTRACT***

*Employees who have workplace well-being is one of the main keys to the success of a company. Therefore, workplace well-being is one of the important topics in today's industry. This study aims to determine the relationship between job crafting and workplace well-being among Café X’s Employees. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between job crafting and workplace well-being among Café X’s Employees. This study used purposive sampling method to determine the research subject. The subjects in this study consisted of 46 Café X’s Employees. The data of this research was collected used the Workplace Well-being Scale and the Job Crafting Scale. The data obtained were analyzed using product moment correlation analysis. Based on the results of the analysis shows the correlation coefficient (rxy) = 0.856 (p <0.010). This result shows that the hypothesis in this study is accepted and it is proven that there is a positive significant relationship between job crafting and workplace well-being among Café X’s Employee, the higher employees of Café X’s job crafting, the higher employees of Café X ‘s workplace well-being, and vice versa, the lower employees of Café X’s job crafting, the lower employees of Café X’s workplace well-being.*

***Keywords: Workplace well-being, job crafting, well-being***

\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**PENDAHULUAN**

Era globalisasi yang semakin berkembang membuat pertumbuhan industri semakin meningkat sehingga perusahaan berupaya menciptakan keunggulan masing-masing (Azizah & Ratnaningsih, 2018). Salah satu aset perusahaan dalam menghadapi persaingan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang dimiliki (Woo & Chelladurai, 2012). Supraniningsih (2013) menyatakan bahwa pada era ini, manajemen karyawan disoroti sebagai modal utama bagi perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan produktivitas yang baik untuk menghasilkan *profit* bagi perusahaan (Azizah & Ratnaningsih, 2018).

Untuk mengelola karyawan agar tetap sesuai dengan kompetensi yang diharapkan, perusahaan seharusnya mampu mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi karyawan, salah satunya dalam bentuk program-program kesejahteraan (Hariandja, 2002). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ramadhany, Habsji, dan Mukzam (2013) yang menyatakan bahwa salah satu bentuk pemeliharaan karyawan adalah dengan program kesejahteraan karyawan. Salah satu kesejahteraan yang bisa diperoleh oleh karyawan adalah kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being.*

*Workplace well-being* menurut Bartel, Peterson, dan Reina (2019) adalah evaluasi subjektif karyawan terhadap kemampuannya untuk dapat mengembangkan potensi diri dan berfungsi secara optimal di tempat kerja. Selanjutnya Bartel, Peterson, dan Reina (2019) menjelaskan bahwa terdapat dua dimensi dari *workplace well-being* yaitu dimensi interpersonal dan dimensi intrapersonal.

Terdapat beberapa permasalahan lain yang memicu munculnya stres kerja, seperti yang dinyatakan oleh Suwatno dan Priansa (2011) bahwa stres kerja dapat muncul akibat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaan. Menurut Sunyoto (2013) stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut maka perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Yuniarti (2015) menunjukkan bahwa 42,3% karyawan memiliki *workplace well-being* yang cenderung rendah. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Utari (2019) yang menunjukkan bahwa 62% karyawan memiliki *workplace well-being* pada kategori sedang. Hasil penelitian Lestari dan Kurniawan (2019) menunjukkan sebagian besar karyawan atau 27,19% subjek memiliki *workplace well-being* dalam kategori sedang dan terdapat 19,35% karyawan memiliki *workplace well-being* dalam kategori sangat rendah. Begitu pula dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan di Café X yang menunjukkan bahwa 7 dari 10 karyawan memiliki *workplace well-being* yang cenderung rendah. Hal tersebut diketahui dari hasil wawancara yang mengacu pada dimensi *workplace well-being* menurut Bartel, Peterson, dan Reina (2019).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* karyawan menurut Bryson, Forth dan Stokes (2014), yaitu (a) *job characteristic* yang berupa aspek fisik, social atau aspek organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi tuntutan pekerjaan, dan (b) *personal characteristic,* berupa evaluasi diri individu secara positif yang menunjukkan bahwa individu merasa mampu untuk mengendalikan lingkungan sekitarnya. Karyawan yang mampu mengendalikan lingkungan kerja dengan menciptakan lingkungan yang sehat cenderung dapat berinisiatif untuk mengoptimalkan pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) karyawan dapat memiliki *workplace well-being* dengan cara proaktif dalam membentuk atau menyusun pekerjaan. Perilaku proaktif yang dimaksud biasa disebut dengan *job crafting.* Oleh karena itu, *job crafting* diasumsikan dapat mempengaruhi *workplace well-being* karyawan.

*Job crafting* adalah perilaku inisiatif karyawan dalam mendesain ulang pekerjaan untuk menyeimbangkan tuntutan, sumber daya pekerjaan dan bertindak sesuai dengan preferensi serta kemampuan diri sendiri, dengan atau tanpa keterlibatan manajemen perusahaan (Tims, Derks, & Bakker, 2012). Selain itu, Slemp dan Vella-Brodrick (2015) mengambarkan *job crafting* sebagai cara karyawan dalam berperan aktif untuk memulai perubahan dalam lingkup pekerjaan, baik perubahan fisik, kognitif, maupun sosial. *Job crafting* terdiri dari empat aspek antara lain, (a) meningkatkan sumber daya pekerjaan bersifat struktural, (b) meningkatkan sumber daya sosial pada pekerjaan, (c) meningkatkan tantangan pada tuntutan kerja, dan (d) menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat kinerja karyawan (Tims, Derks, & Bakker, 2012).

Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) karyawan dapat menciptakan pengalaman yang lebih menyenangkan dan bermakna dalam pekerjannya melalui *job crafting.* Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Slemp dan Vella-Brodrick (2014) yang menemukan bahwa *job crafting* dapat memprediksi kepuasan psikologis pada tempat kerja dan dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *job crafting* mungkin dapat membuat karyawan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja melalui kepuasan psikologis (Slemp, Kern, & Brodrick, 2015).

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan Café X.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta menambah kepustakaan yang sudah ada sebelumnya mengenai *job crafting* dan *workplace well-being.* Selain itu, Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan atau sumber informasi bagi perusahaan agar memperhatikan kesejahteraan karyawan di tempat kerja (*workplace well-being*) serta pentingnya *job crafting* bagi karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka. Subjek dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan beberapa kriteria tertentu (Sugiyono, 2008). Subjek dalam penelitian ini adalah 46 karyawan Café X yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun.

Penelitian ini menggunakan Skala Likert, yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap individu terhadap suatu fenomena (Sugiyono, 2016). Terdapat dua skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Skala *Workplace Well-Being* dan Skala *Job Crafting.* Skala *Workplace Well-being* yang digunakan adalah adaptasi dari Skala *Workplace Well-Being* yang disusun oleh Bartels, Peterson dan Reina yang terdiri dari 8 aitem pernyataan. Pernyataan tersebut diukur menggunakan respon Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun skor pada dari jawab Sangat Setuju (SS) adalah 5, Setuju (S) adalah 4, Netral (N) adalah 3, Tidak Setuju (TS) adalah 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 1. Skala *Job Crafting* Tims, dkk (2012) terdiri dari 21 aitem favorable. Pilihan respon terdiri dari Tidak Pernah (skor 1), Jarang (skor 2), Kadang-kadang (skor 3), Sering (skor 4), dan Selalu (skor 5).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Korelasi *Product Moment* dari *Pearson* *Correlation* karena penelitian ini bertujuan mengungkap hubungan antara *job crafting* sebagai variabel bebas (X) dengan *workplace well-being* sebagai variabel terikat (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program komputer IBM SPSS Statistics.22.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data penelitian dianalisis dan dilaporkan pada bagian hasil dan pembahasan. Analisis pertama yang dilakukan adalah uji normalitas untuk mengetahui sebaran data penelitian terdistribusi normal, selanjutnya melakukan uji linieritas untuk mengetahui bahwa variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan yang linier. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang positif dengan variabel terikat. Setelah itu mencari kategorisasi subjek penelitian untuk mengetahui tingkat *workplace well-being* pada subjek dan mengetahui tingkat *job crafting* yang dimiliki subjek*.* Hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 1,2, 3, 4, 5

.

**Tabel 1**

**Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Kolmogorov-Smirnova** | |
| **Statistic** | **Sig.** |
| *Workplace well-being* | .101 | .200 |
| *Job Crafting* | .126 | .063 |

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa kedua variabel penelitian terdistribusi normal karena variabel *workplace well-being* diperoleh KS-Z = 0,101 dengan p = 0,200 dan variabel *job crafting* diperoleh KS-Z = 0,126 dengan p = 0,063.

**Table 2.**

**Uji Linieritas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Linearity** | |
| **F** | **Sig.** |
| *Workplace well-being & Job Crafting* | **187.132** | **.000** |

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap kedua variabel diperoleh F = 187,132 (p = 0,000, p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *job crafting* dengan variabel *workplace well-being* merupakan hubungan yang linier.

**Table 3.**

**Uji Hipotesis**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Pearson Correlation** | **Sig.** |
| *Job Crafting & Workplace well-being* | .856 | .000 |

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment (pearson correlation)* di atas diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,856 , p = 0,000 (p<0,010) berarti ada hubungan yang positif signifikan antara *job crafting*  dengan *workplace well-being* pada karyawan Café X. Semakin tinggi *job crafting* pada karyawan Café maka semakin tinggi *workplace well-being* pada karyawan Café, sebaliknya semakin rendah *job crafting* pada karyawan Café maka semakin rendah *workplace well-being* pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selain itu, hasil analisis data juga menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,733 yang menunjukkan bahwa sumbangan efektif *job crafting* terhadap *workplace well-being* sebesar 73,3%, sementara sisanya 26,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.**

**Kategorisasi Skala *Workplace Well-Being***

**Tabel 8.**

**Kategorisasi Skala *Workplace Well-Being***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 29,3 | 35 | 76,1% |
| Sedang | µ - 1σ ≤ X < µ + 1σ | 18,7 ≤ X < 29,3 | 11 | 23,9% |
| Rendah | X < µ - 1σ | X < 18,7 | 0 | 0% |
| Total | 46 | 100% |

***Keterangan :***

X = Skor Subjek

µ = *Mean* atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Hasil kategorisasi Skala *Workplace Well-Being* menunjukkan bahwa terdapat 35 subjek (76,1%) yang berada dalam kategori tinggi, 11 subjek (23,9%) kategori sedang, dan tidak ada subjek pada kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat *Workplace Well-Being* dalam kategori tinggi.

**Tabel 5.**

**Kategorisasi Skala *Job Crafting***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 66 | 22 | 47,8% |
| Sedang | µ - 1σ ≤ X < µ + 1σ | 42 ≤ X < 66 | 23 | 50% |
| Rendah | X < µ - 1σ | X < 42 | 1 | 2,2% |
| Total | 46 | 100% |

***Keterangan :***

X = Skor Subjek

µ = *Mean* atau rerata hipotetik

Se = Standar Eror

Hasil kategorisasi variabel *job crafting* menunjukkan bahwa terdapat 22 subjek (47,8%) yang berada dalam kategori tinggi, dan 23 subjek (50%) berada pada kategori sedang, dan 1 subjek (2,2%) dalam kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki *Job crafting* dalam kategori sedang.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan Café X Artinya, dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Koefisien korelasi pada penelitian ini adalah rxy = 0,856, p = 0,000 (p<0,010) yang berarti ada hubungan yang positif antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan Café X. Karyawan Café dengan *job crafting* yang tinggi cenderung memiliki *workplace well-being* yang tinggi, dan sebaliknya, semakin rendah *job crafting* maka semakin rendah pula *workplace well-being* pada karyawan café. Adapun sumbangan efektif *job crafting* terhadap *workplace well-being* pada karyawan Café X adalah sebesar 73,3%, sementara sisanya 26,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan, antara lain:

1. **Bagi Subjek**

Subjek seharusnya dapat menunjukkan perilaku inisiatif dan proaktif dalam bekerja dengan cara bertanya kepada atasan atau rekan mengenai suatu tugas yang sulit dan tidak segan untuk meminta tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang. Dengan adanya inisiatif dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja maka subjek dapat merasa memiliki otonomi dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut dapat membuat subjek cenderung merasa lebih bahagia, nyaman dan sejahtera di lingkungan kerja.

1. **Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job crafting merupakan salah satu prediktor yang berhubungan dengan workplace well-being pada karyawan. Diharapkan perusahaan dapat memfasilitasi karyawan untuk dapat melakukan perilaku job crafting dengan lebih optimal seperti meningkatkan koordinasi yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, dengan cara saling memberikan umpan balik. Selain itu perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki tanggung jawab lebih dan tugas yang lebih menantang agar karyawan dapat mengembangkan diri dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki.

1. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini membuktikan bahwa *job crafting* mampu memberikan sumbangan terhadap *workplace well-being* padakaryawan Café X sebesar 73,3%, sementara sisanya 26,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* seseorang. Hal tersebut membuka ruang bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti topik ini dengan variabel yang lain. Selain itu, penelitian ini terdapat beberapa kekurangan seperti jumlah subjek hanya 46 karyawan Café X disebabkan adanya pandemi Covid-19, sehingga tidak merepresentasikan Karyawan Café di Yogyakarta secara umum.

.

# DAFTAR PUSTAKA

Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS ONE*, *14*(4), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>

Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2014). Does worker wellbeing affect workplace  
performance. *Department of Business Innovation and Skills, London*.

Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia

Lestari, I., & Kurniawan, I. N. (2019). Hubungan antara *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan. *Skripsi.* Universitas Islam Indonesia.

Ramadhany, M., Habsji, T., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan tetap kompartemen SDM PT. Petrokimia gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2(2).

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A., (2013). The job crafting questionnaire: A  
new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting.  
*International Journal of Wellbeing*, *3*(2), 126-146.  
<https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>

Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being:  
The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-being*,  
*5*(1), 7. <http://dx.doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.

Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusi*a. Yogyakarta: Caps.

Suwatno & Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tims, M., Derks, D., Bakker, A. B. (2012). Development and validation of the job  
crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 173-186.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>

Woo, B., & Chelladurai, P. (2012). Dynamics of perceived support and work attitudes: the case of fitness club employees. *Human Resource Management Research*, 2 (1), 6-18. DOI:  
10.5923/j.hrmr.20120201.02

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees  
as active crafters of their work. *Academy of management review*, *26*(2), 179-  
201. <https://sci-hub.tw/10.2307/259118>

Yuniarti, A. (2015). Pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap workplace well being. *Skripsi.* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.